



# Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA  
ANTHONYHO COLLINSE  
přednesené dne 14. července 2022<sup>1</sup>

**Věc C-311/21**

**CM  
proti**

**TimePartner Personalmanagement GmbH**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo)]

„Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce – Agenturní zaměstnávání – Směrnice 2008/104/ES – Článek 5 – Zásada rovného zacházení – Rovné odměňování – Odchylka ze strany sociálních partnerů – Respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce – Kolektivní smlouva stanovující nižší odměnu než u zaměstnanců zaměstnaných uživatelem“

## I. Úvod

1. Za jakých podmínek se může kolektivní smlouva uzavřená sociálními partnery odchýlit od zásady rovného zacházení se zaměstnanci agentur práce? Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) žádá Soudní dvůr o poskytnutí vodítka zejména ohledně dvou aspektů této otázky. Zaprvé se jedná o vztah mezi zásadou rovného zacházení zakotvenou v čl. 5 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání<sup>2</sup> a pojmem „celková ochrana zaměstnanců agentur práce“, kterou musí kolektivní smlouvy respektovat na základě čl. 5 odst. 3 uvedené směrnice. Zadruhé jde o to, v jakém rozsahu mohou takové kolektivní smlouvy podléhat soudnímu přezkumu za účelem ověření, zda respektují celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce.

<sup>1</sup> – Původní jazyk: angličtina.

<sup>2</sup> – Úř. věst. 2008, L 327, s. 9.

## II. Relevantní právní úprava

### A. Unijní právo

2. Preambule směrnice 2008/104 stanoví mimo jiné tyto cíle:

„(12) Tato směrnice vytváří pro zaměstnance agentur práce ochranný rámec, který je nediskriminační, transparentní a přiměřený a který současně respektuje rozmanitost trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery.

[...]

(14) Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání týkající se zaměstnanců agentur práce by měly být přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě.

[...]

(16) V zájmu pružného přístupu k rozmanitosti trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery mohou členské státy umožnit sociálním partnerům, aby stanovovali pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání za předpokladu, že bude zachována celková úroveň ochrany zaměstnanců agentur práce.

(17) Kromě toho by v určitých omezených případech a na základě dohody uzavřené se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni měly mít členské státy omezenou možnost odchýlit se od zásady rovného zacházení, bude-li zajištěna přiměřená úroveň ochrany.

[...]

(19) Touto směrnicí není dotčena autonomie sociálních partnerů ani vztahy mezi sociálními partnery, včetně práva sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi a při současném respektování platných právních předpisů Společenství.“

3. Článek 1 odst. 1 směrnice 2008/104 definuje její působnost takto:

„Tato směrnice se vztahuje na zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce a kteří jsou přiděleni uživatelům, aby pod jejich dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali.“

4. Podle článku 2 je cílem směrnice 2008/104:

„[...] zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení podle článku 5 na zaměstnance agentur práce a že se agentury práce uznají za zaměstnavatele, přičemž se vezme v úvahu potřeba vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce.“

5. Pro účely směrnice 2008/104 vymezuje čl. 3 odst. 1 písm. f) „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“ jako:

„pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se

- i) délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků,
- ii) odměňování.“

6. Podle článku 5 směrnice 2008/104, nadepsaného „Zásada rovného zacházení“, platí, že:

„1. Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.

[...]

3. Po konzultaci se sociálními partnery mohou členské státy dát sociálním partnerům možnost zachovat nebo uzavřít na náležité úrovni a s výhradou podmínek stanovených členskými státy kolektivní smlouvy, které při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce mohou obsahovat ustanovení týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce odlišných od podmínek uvedených v odstavci 1.

[...]“

7. Článek 9 odst. 1 směrnice 2008/104, nadepsaný „Minimální požadavky“, stanoví:

„Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější nebo které podporují či umožňují uzavírání kolektivních smluv mezi sociálními partnery příznivějších pro zaměstnance.“

8. Článek 11 odst. 1 směrnice 2008/104 uvádí:

„Členské státy nejpozději do 5. prosince 2011 přijmou a zveřejní právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nebo zajistí, aby se na nezbytné úpravě dohodli sociální partneři, přičemž členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit plnění cílů této směrnice. Neprodleně o nich informují Komisi.“

## **B. Německé právo**

9. Ustanovení § 9 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ze dne 3. února 1995 (dále jen „zákon o agenturním zaměstnávání“), ve znění účinném do 31. března 2017, stanovilo, že:

„Neplatné jsou:

[...]

(2) Smlouvy, které pro zaměstnance agentury práce stanoví na dobu jejich přidělení k uživateli pracovní podmínky, včetně odměny, které jsou méně výhodné ve srovnání se základními pracovními podmínkami platnými v podniku uživatele pro srovnatelného zaměstnance uživatele; kolektivní smlouva může povolit odchylky, pokud neurčuje odměnu nižší, než je minimální hodinová mzda stanovená prováděcím předpisem podle § 3a odst. 2; v rámci působnosti takové kolektivní smlouvy se mohou zaměstnavatelé a zaměstnanci, kteří nejsou touto kolektivní smlouvou vázáni, dohodnout na uplatňování jejich ustanovení; žádná odchylka stanovená kolektivní smlouvou se nevztahuje na zaměstnance agentury práce, jimž v průběhu šesti měsíců předcházejících přidělení k podniku uživatele skončil pracovní poměr s tímto podnikem nebo se zaměstnavatelem, který je součástí téhož koncernu jako uživatel ve smyslu § 18 Aktiengesetz (zákon o akciových společnostech).“

10. Ustanovení § 10 odst. 4 zákona o agenturním zaměstnávání, ve znění účinném do 31. března 2017, stanovilo:

„Poskytovatel je povinen zajistit zaměstnanci agentury práce po dobu přidělení k uživateli základní pracovní podmínky, včetně odměny, které platí v podniku uživatele pro srovnatelného zaměstnance uživatele. Pokud kolektivní smlouva platná pro pracovní poměr stanoví odchylky (§ 3 odst. 1 bod 3 a § 9 odst. 2), musí poskytovatel zajistit zaměstnanci agentury práce pracovní podmínky platné podle této kolektivní smlouvy. Pokud taková kolektivní smlouva určuje nižší odměnu, než je minimální hodinová mzda stanovená prováděcím předpisem podle § 3a odst. 2, musí poskytovatel zaměstnanci agentury práce za každou hodinu práce poskytnout odměnu, která je v podniku uživatele placena za hodinu práce srovnatelného zaměstnance uživatele. V případě, že je smlouva mezi poskytovatelem a zaměstnancem agentury práce neplatná podle § 9 odst. 2, musí poskytovatel zaměstnanci agentury práce zajistit základní pracovní podmínky, včetně odměny, které platí v podniku uživatele pro srovnatelného zaměstnance uživatele.“

11. Tato ustanovení byla následně změněna.

12. Ustanovení § 8 zákona o agenturním zaměstnávání, ve znění účinném od 1. dubna 2017, nazvaný „Zásada rovného zacházení“, stanoví, že:

„(1) Poskytovatel je povinen zajistit zaměstnanci agentury práce po dobu přidělení k uživateli základní pracovní podmínky, včetně odměny, které platí v závodě uživatele pro srovnatelného zaměstnance uživatele (zásada rovného zacházení). Pobírá-li zaměstnanec agentury práce odměnu podle kolektivní smlouvy, která platí pro srovnatelného zaměstnance uživatele, nebo pokud tomu tak není, odměnu podle kolektivní smlouvy, která platí pro srovnatelné zaměstnance v daném pracovním odvětví, má se za to, že se mu, pokud jde o odměnu, dostává rovného zacházení ve smyslu věty první. Pokud je v závodě uživatele poskytována odměna v naturáliích, může být náhrada poskytnuta v eurech.

(2) Kolektivní smlouva se může od zásady rovného zacházení odchýlit, pokud nestanoví odměnu nižší, než je minimální hodinová mzda stanovená prováděcím předpisem podle § 3a odst. 2. V rozsahu, v němž se taková kolektivní smlouva odchyluje od zásady rovného zacházení, musí poskytovatel zaměstnanci agentury práce zajistit pracovní podmínky platné podle této kolektivní smlouvy. V rámci působnosti takové kolektivní smlouvy se mohou zaměstnavatelé a zaměstnanci, kteří nejsou touto kolektivní smlouvou vázáni, dohodnout na jejím uplatňování. Pokud taková kolektivní smlouva určuje nižší odměnu, než je minimální hodinová mzda stanovená prováděcím předpisem podle § 3a odst. 2, musí poskytovatel zaměstnanci agentury práce za každou hodinu

práce poskytnout odměnu, která je v závodě uživatele placena za hodinu práce srovnatelného zaměstnance uživatele.

(3) Odchylna stanovená kolektivní smlouvou ve smyslu odstavce 2 se nevztahuje na zaměstnance agentury práce, jimž v průběhu šesti měsíců předcházejících přidělení k podniku uživatele skončil pracovní poměr s tímto podnikem nebo se zaměstnavatelem, který je součástí téže skupiny podniků jako uživatel ve smyslu § 18 Aktiengesetz [(zákon o akciových společnostech)].

(4) Kolektivní smlouva ve smyslu odstavce 2 může, pokud jde o odměňování, stanovit odchylnu od zásady rovného zacházení pro dobu prvních devíti měsíců přidělení k uživateli. Delší odchylna stanovená kolektivní smlouvou je přípustná pouze v případě, že:

1. nejpozději do 15 měsíců po přidělení k uživateli je dosaženo odměny, která odpovídá alespoň vyšší odměny stanovené kolektivní smlouvou jako rovnocenná odměna srovnatelných zaměstnanců v daném odvětví, a

2. po období zapracování v délce nejvýše šesti týdnů se vyplácená odměna postupně dorovná s výše uvedenou odměnou.

V rámci působnosti takové kolektivní smlouvy se mohou zaměstnavatelé a zaměstnanci, kteří nejsou touto kolektivní smlouvou vázáni, dohodnout na uplatňování jejich ustanovení. Předchozí doba přidělení stejnou nebo jinou agenturou práce k témuž uživateli se zohlední v plném rozsahu, pokud příslušný časový odstup jednotlivých přidělení nepřesáhne tři měsíce.

(5) Poskytovatel je povinen vyplácet zaměstnanci agentury práce po dobu přidělení, jakož i za období bez přidělení, alespoň minimální hodinovou mzdu stanovenou prováděcím předpisem podle § 3a odst. 2.“

### **III. Spor v původním řízení a žádost o rozhodnutí o předběžné otázce**

13. Společnost TimePartner Personalmanagement GmbH (dále jen „TimePartner“), agentura práce, zaměstnávala v období od ledna do dubna 2017 CM na základě pracovní smlouvy na dobu určitou jako zaměstnankyni agentury práce. V rámci této smlouvy byla CM přidělena jako pracovnice pro vyřizování objednávek k uživateli, která podniká v odvětví maloobchodní distribuce.

14. Podle ujednání kolektivní smlouvy zaměstnanců v maloobchodě v Bavorsku (Německo) měli srovnatelní zaměstnanci zaměstnaní přímo uživatelem pobírat hodinovou mzdu ve výši 13,64 eura hrubého. Kolektivní smlouva zaměstnanců agentur práce uzavřená mezi Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (sdružení německých agentur práce), jejímž členem je společnost TimePartner, a Deutscher Gewerkschaftsbund (Německý odborový svaz), k němuž patří Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (odborový svaz zaměstnanců ve službách), se však, pokud jde o odměňování, odchylovala od zásady rovného zacházení zakotvené v § 10 zákona o agenturním zaměstnávání (ve znění účinném do 31. března 2017) a v § 8 tohoto zákona (ve znění účinném od 1. dubna 2017). V důsledku toho CM, která byla členkou odborového svazu zaměstnanců ve službách, pobírala hodinovou mzdu ve výši 9,23 eura hrubého.

15. CM podala žalobu k Arbeitsgericht Würzburg (pracovní soud ve Würzburgu, Německo), kterou se domáhala částky 1 296,72 eura jako náhrady rozdílu mezi mzdou zaměstnanců agentury práce a mzdou srovnatelných zaměstnanců zaměstnaných přímo uživatelkou. CM tvrdila, že příslušná ustanovení zákona o agenturním zaměstnávání a kolektivní smlouvy týkající se zaměstnanců agentur práce jsou v rozporu s článkem 5 směrnice 2008/104.

16. Poté, co Arbeitsgericht Würzburg (pracovní soud ve Würzburgu) její žalobu zamítl, podala CM odvolání k Landesarbeitsgericht Nürnberg (zemský pracovní soud v Norimberku, Německo), který toto odvolání rovněž zamítl.

17. CM poté podala proti tomuto rozhodnutí opravný prostředek *Revision* k Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud). Za účelem rozhodnutí o kasačním opravném prostředku *Revision* se tento soud rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru pět předběžných otázek:

- „1) Jak je vymezen pojem ‚celková ochrana zaměstnanců agentur práce‘ uvedený v čl. 5 odst. 3 [směrnice 2008/104], zejména, zahrnuje více než to, co vnitrostátní a unijní právo závazně stanoví jako ochranu všech zaměstnanců?
- 2) Jaké podmínky a jaká kritéria musí být splněny, aby bylo možno mít za to, že ustanovení týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce, která se odchyľují od zásady rovného zacházení stanovené v čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104/ES, byla do kolektivní smlouvy zahrnuta při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce?
  - a) Týká se přezkum respektování celkové ochrany – abstraktně – pracovních podmínek stanovených v kolektivní smlouvě, která platí pro zaměstnance agentur práce spadající do oblasti působnosti takovéto kolektivní smlouvy, nebo je třeba provést srovnávací posouzení pracovních podmínek stanovených v kolektivní smlouvě a pracovních podmínek, které existují v podniku, do kterého jsou zaměstnanci agentury práce přiděleni (uživatel)?
  - b) Vyžaduje respektování celkové ochrany stanovené v čl. 5 odst. 3 [směrnice 2008/104] v případě odchýlení se od zásady rovného zacházení, pokud jde o odměnu za práci, aby mezi poskytovatelem a zaměstnancem agentury práce existoval pracovní poměr na dobu neurčitou?
- 3) Musí podmínky a kritéria týkající se respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce ve smyslu čl. 5 odst. 3 [směrnice 2008/104] sociálním partnerům stanovit vnitrostátní zákonodárce, pokud jim přiznává možnost uzavírat kolektivní smlouvy, které obsahují ustanovení týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce, která se odchyľují od pravidla rovného zacházení, a vnitrostátní systém uzavírání kolektivních smluv stanoví požadavky, na jejichž základě lze očekávat přiměřenou rovnováhu mezi zájmy stran kolektivních smluv (tzv. záruka správnosti kolektivních smluv)?
- 4) V případě kladné odpovědi na třetí otázku:
  - a) Je respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce ve smyslu čl. 5 odst. 3 [směrnice 2008/104] zajištěno zákonnými ustanoveními, která stejně jako znění Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (zákon o dočasném přidělování zaměstnanců) účinné od 1. dubna 2017 stanoví minimální výši mzdy zaměstnanců agentur práce, maximální dobu

přidělení k témuž uživateli, časové omezení odchýlení se od zásady rovného zacházení, pokud jde o odměnu za práci, nemožnost použít ustanovení kolektivních smluv, která se odchyľují od zásady rovného zacházení, na zaměstnance agentur práce, kteří u uživatele nebo zaměstnavatele, který s uživatelem tvoří koncern ve smyslu § 18 Aktiengesetz (zákon o akciových společnostech), přestali pracovat v posledních šesti měsících před přidělením k uživateli, jakož i povinnost uživatele poskytnout zaměstnanci agentury práce přístup k vybavení nebo společným zařízením (jako jsou zejména zařízení pro péči o děti, jídelna a dopravní služby) v zásadě za stejných podmínek, jako jsou podmínky, které se vztahují na kmenové zaměstnance?

b) V případě kladné odpovědi:

Platí to i tehdy, jestliže v příslušné zákonné úpravě, jako tomu bylo ve znění zákona o agenturním zaměstnávání účinném do 31. března 2017, není stanoveno časové omezení odchýlení se od zásady rovného zacházení, pokud jde o odměnu za práci, a požadavek, že přidělení může být pouze „dočasné“, není časově upřesněn?

- 5) V případě záporné odpovědi na třetí otázku: Mohou vnitrostátní soudy v případě ustanovení kolektivních smluv týkajících se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce podle čl. 5 odst. 3 [směrnice 2008/104], která se odchyľují od zásady rovného zacházení, tyto kolektivní smlouvy neomezeně přezkoumávat z hlediska toho, zda k daným odchýlením došlo při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce, nebo článek 28 Listiny [základních práv Evropské unie (dále jen ‚Listina‘)] či odkaz na ‚autonomii sociálních partnerů‘ uvedený v bodě 19 odůvodnění [směrnice 2008/104] vyžadují, aby byl stranám kolektivních smluv, pokud jde o respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce, přiznán prostor pro uvážení, který podléhá pouze omezenému soudnímu přezkumu, a – pokud ano – jak daleko tento prostor pro uvážení sahá?“

18. Písemná vyjádření předložily CM, společnost TimePartner, německá vláda, jakož i Evropská komise. Na jednání, které se konalo dne 5. května 2022, přednesly CM, společnost TimePartner a německá a švédská vláda, jakož i Komise ústní vyjádření a odpověděly na otázky Soudního dvora.

## IV. Posouzení

### A. Přípustnost

19. CM tvrdí, že zodpovězení všech předběžných otázek, zejména první, podle všeho není nezbytné k tomu, aby předkládající soud mohl rozhodnout ve sporu, který je před ním projednáván. V tomto ohledu CM zdůrazňuje, že příslušná ustanovení zákona o agenturním zaměstnávání nezmiňují pojem „celková ochrana zaměstnanců agentur práce“.

20. Zadruhé z ustálené judikatury vyplývá, že je v rámci řízení upraveného v článku 267 SFEU věci pouze vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, posoudit s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jeho rozsudku, tak relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. Jestliže se položené otázky týkají výkladu práva Unie, je tudíž Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> – Rozsudek ze dne 8. září 2010, Winner Wetten (C-409/06, EU:C:2010:503, bod 36 a citovaná judikatura).

21. Odmítnout rozhodnutí o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem je možné pouze tehdy, pokud je zjevné, že žádaný výklad práva Unie nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny<sup>4</sup>. Předběžná otázka totiž nesměruje k získání poradních stanovisek k obecným nebo hypotetickým otázkám, ale je odůvodněna potřebou skutečného vyřešení sporu<sup>5</sup>.

22. Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) projednává spor, v němž se CM, zaměstnankyně agentury práce, domáhá náhrady za údajné porušení zásady rovného zacházení v oblasti odměňování. Skutečnosti popsané v bodě 13 tohoto stanoviska na základě článku 1 směrnice 2008/104 prokazují, že směrnicí 2008/104 lze na tento spor použít.

23. V rozsahu, v němž Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) žádá Soudní dvůr o vymezení pojmu „celková ochrana zaměstnanců agentur práce“, který, jak správně uvádí CM, se v zákoně o agenturním zaměstnávání nevyskytuje, z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že Soudní dvůr je žádán o výklad čl. 5 odst. 1 a 3 směrnice 2008/104 tak, aby předkládající soud mohl určit, do jaké míry se může kolektivní smlouva odchýlit od zásady rovného zacházení, pokud jde o odměňování, při současném respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce.

24. S ohledem na výše uvedené navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na otázky položené Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) v předkládacím rozhodnutí.

## ***B. K první otázce***

25. První předběžnou otázkou si Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) přeje zjistit, jak má být vymezen pojem „celková ochrana zaměstnanců agentur práce“ uvedený v čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104, a zejména zda je tento pojem pojat širě než závazná ustanovení o ochraně zaměstnanců obecně, která jsou obsažena ve vnitrostátních právních předpisech a unijním právu.

26. Předkládající soud podotýká, že čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 sice umožňuje, aby se kolektivní smlouvy odchýlily od zásady rovného zacházení stanovené v čl. 5 odst. 1 uvedené směrnice za předpokladu, že je respektována celková ochrana zaměstnanců agentur práce, avšak v této směrnici nejsou uvedeny podmínky, za nichž může být tento posledně uvedený požadavek splněn. Z předkládacího usnesení vyplývá, že mezi německými právníky existují ohledně výkladu těchto podmínek dva názorové proudy. Někteří autoři zastávají názor, že pojem „celková ochrana“ odkazuje na obecné zákonné požadavky platné pro všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda jsou zaměstnání přímo uživatelem, nebo zda se jedná o zaměstnance agentury práce. Jiní autoři mají za to, že směrnice 2008/104 poskytuje zaměstnancům agentur práce zvláštní formu ochrany.

27. CM tvrdí, že zákon o agenturním zaměstnávání je v rozporu s čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104, neboť nevyžaduje, aby kolektivní smlouvy respektovaly celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce. Kromě toho uvádí, že čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 sice umožňuje, aby kolektivní smlouvy obsahovaly alternativní ujednání týkající se základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, avšak neumožňuje odchylky od zásady rovného zacházení.

<sup>4</sup> – Tamtéž, bod 37.

<sup>5</sup> – Tamtéž, bod 38.



28. Společnost TimePartner připomíná, že bod 19 odůvodnění uvedené směrnice uznává, že sociální partneři mají široký prostor pro uvážení. Článek 5 odst. 3 směrnice 2008/104 tak umožňuje, aby se kolektivní smlouvy odchýlily od zásady rovného zacházení jak ve prospěch, tak v neprospěch zaměstnanců agentur práce.

29. Německá vláda tvrdí, že cílem směrnice 2008/104 je zajistit respektování zásady rovného zacházení se zaměstnanci agentur práce a srovnatelnými zaměstnanci zaměstnanými přímo uživateli. Nestanoví zvláštní formu ochrany pro zaměstnance agentur práce.

30. Komise má za to, že pojem „celková ochrana zaměstnanců agentur práce“ uvedený v čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 se týká základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání uvedených v čl. 5 odst. 1 této směrnice. Uvedená směrnice usiluje o respektování zásady rovného zacházení. Jejím cílem není poskytnout zaměstnancům agentur práce lepší podmínky, než jaké platí pro srovnatelné zaměstnance zaměstnané přímo uživateli. Sociální partneři mohou v kolektivní smlouvě stanovit, že zaměstnanci agentur práce dostávají nižší odměnu než srovnatelní zaměstnanci zaměstnaní přímo uživateli. Respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce za takových okolností vyžaduje, aby sociální partneři poskytli zaměstnancům agentur práce jiné výhody, které nejsou poskytovány zaměstnancům zaměstnaným přímo uživateli.

31. V souladu s ustálenou judikaturou je při výkladu ustanovení unijního práva třeba zohlednit znění dotčených ustanovení, kontext, do kterého spadá, a cíle sledované právní úpravou, jejíž jsou součástí<sup>6</sup>.

32. Zaprvé čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 výslovně stanoví, že členské státy mohou dát sociálním partnerům možnost uzavřít kolektivní smlouvy obsahující ustanovení týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce, které se mohou odchýlit od zásady rovného zacházení za předpokladu, že tyto kolektivní smlouvy respektují celkovou ochranu uvedených zaměstnanců.

33. Zadruhé čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 je zasazen do kontextu, v němž mezi základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, na které se vztahuje zásada rovného zacházení, patří odměňování<sup>7</sup>. Podle článku 9 směrnice 2008/104 není touto směrnicí rovněž dotčeno právo členských států podporovat či umožňovat uzavírání kolektivních smluv mezi sociálními partnery příznivějších pro zaměstnance.

34. Zatřetí Soudní dvůr s odkazem na body 10 a 12 odůvodnění a na článek 2 směrnice 2008/104 konstatoval, že cílem této směrnice je vytvořit pro zaměstnance agentur práce ochranný rámec, který bude nediskriminační, transparentní a přiměřený a současně bude respektovat rozmanitost trhů práce trhy a vztahů mezi sociálními partnery<sup>8</sup>.

35. Z výše uvedeného vyplývá, že směrnice 2008/104 zavádí za účelem zajištění ochrany zaměstnanců agentur práce a zlepšení kvality jejich práce zásadu rovného zacházení, která se vztahuje na odměňování zaměstnanců agentur práce a zaměstnanců zaměstnaných přímo uživatelem. Body 16 a 17 odůvodnění směrnice 2008/104 však předpokládají, že členské státy mohou sociálním partnerům umožnit, aby stanovili pracovní podmínky a podmínky

<sup>6</sup> – Rozsudky ze dne 18. prosince 2008, Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, bod 40), a ze dne 17. března 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, bod 29 a citovaná judikatura).

<sup>7</sup> – Článek 3 odst. 1 písm. f) bod ii) směrnice 2008/104.

<sup>8</sup> – Rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání) (C-681/18, EU:C:2020:823, bod 40).

zaměstnávání, které se od této zásady v určitých mezích odchylojí. Článek 9 směrnice 2008/104 sice v této souvislosti předpokládá, že sociální partneri mohou uzavírat kolektivní smlouvy, které obsahují podmínky pro zaměstnance agentur práce příznivější<sup>9</sup>, avšak čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 rovněž umožňuje uzavírat kolektivní smlouvy, které se odchylojí od zásady rovného zacházení, s výhradou požadavku, aby všechny takové smlouvy respektovaly celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce.

36. Pojem „celková ochrana zaměstnanců agentur práce“ uvedený v čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 tedy spočívá v možnosti odchýlit se od obecné zásady, a to zásady rovného zacházení. Ustanovení tohoto typu je třeba vykládat restriktivně<sup>10</sup>.

37. S ohledem na výše uvedené mám za to, že první předběžnou otázku je třeba chápat tak, že jejím cílem je zjistit, za jakých podmínek se mohou sociální partneri odchýlit od zásady rovného zacházení, pokud jde o odměňování, v neprospěch zaměstnanců agentur práce prostřednictvím kolektivní smlouvy na základě čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 při respektování jejich celkové ochrany.

38. Komise ke svým písemným vyjádřením připojila zprávu odborné skupiny o provádění směrnice 2008/104 ze srpna 2011<sup>11</sup>. Podle této zprávy platí, že pokud se sociální partneri prostřednictvím kolektivní smlouvy uzavřené podle čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 odchýlí od zásady rovného zacházení v neprospěch zaměstnanců agentur práce, nemůže se tato kolektivní smlouva omezit pouze na stanovení nižší mzdy, ale musí tuto nižší mzdu vyvážit jinými ustanoveními, která jsou pro zaměstnance agentury práce příznivá<sup>12</sup>. Právě požadavek na dosažení takové rovnováhy slouží k zajištění „celkové ochrany zaměstnanců agentur práce“. Výklad čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104, podle něhož se sociální partneri mohou odchýlit od zásady rovného zacházení, aniž by dotčeným zaměstnancům agentur práce poskytli odpovídající vyrovnávací výhody, může tuto zásadu zbavit jakéhokoli praktického účinku<sup>13</sup>. Rovněž by narušil užitečný účinek článku 9 směrnice 2008/104, který uznává, že směrnice stanoví minimální požadavky<sup>14</sup>.

39. Z toho vyplývá, že jakákoli odchylka od zásady rovného zacházení na úkor základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce, která může být uvedena v kolektivní smlouvě, musí být vyvážena poskytnutím výhod, pokud jde o jiné základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání ve smyslu v čl. 3 odst. 1 písm. f) směrnice 2008/104. V této souvislosti lze uvést, že mzda představuje natolik základní podmínku zaměstnávání, že jakákoli odchylka od zásady rovného zacházení v tomto ohledu musí být odůvodněna odkazem na nejpřísnější standardy. Odchylku týkající se základních pracovních

<sup>9</sup> – V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání) (C-681/18, EU:C:2020:823, bod 41), a ze dne 17. března 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, body 33 a 106).

<sup>10</sup> – Obdobně viz rozsudky ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 89); ze dne 21. října 2010, Accardo a další (C-227/09, EU:C:2010:624, bod 58), a ze dne 13. září 2011, Prigge a další (C-447/09, EU:C:2011:573, body 56 a 72). Viz rovněž stanovisko generálního advokáta G. Pitruzzella ve věci Luso Temp (C-426/20, EU:C:2021:995, bod 62).

<sup>11</sup> – Zveřejněna na webových stránkách Komise na <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6998&langId=en>.

<sup>12</sup> – Tamtéž, s. 24.

<sup>13</sup> – Podle zprávy Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o používání směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání ze dne 21. března 2014 [COM(2014) 176 final, s. 19] mohl rozsah používání některých odchylek od zásady rovného zacházení vést k situaci, kdy uplatňování směrnice 2008/104 nemělo skutečný účinek na zlepšení ochrany zaměstnanců agentur práce.

<sup>14</sup> – V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání) (C-681/18, EU:C:2020:823, bod 41), a ze dne 17. března 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, bod 33).

podmínek a podmínek zaměstnávání navíc nelze vyvažovat výhodami doplňkové povahy. Jako příklad lze uvést, že odchylka od zásady rovného zacházení v oblasti odměňování nemůže být platně kompenzována darem v podobě propagačních předmětů společnosti.

40. Kromě toho v souladu se zásadou proporcionality zakotvenou v bodě 12 odůvodnění směrnice 2008/104 musí být veškeré odchylky od zásady rovného zacházení na úkor základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání úměrné těm vyrovnávacím výhodám, které mohou být poskytnuty<sup>15</sup>. Například snížení roční mzdy o 50 % nelze kompenzovat poskytnutím dodatečného dne dovolené za kalendářní rok. Ačkoli mzda a dovolená představují základní podmínky zaměstnávání, taková odchylka související se mzdou se ve srovnání s hodnotou vyrovnávací výhody jeví jako nepřiměřená.

41. S odkazem na výše uvedené může být pro sociální partnery v praxi obtížné dovolávat se odchylek, které umožňuje čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104. Chtěl bych pouze poznamenat, že takový výsledek je logickým důsledkem zavedení obecné zásady rovného zacházení prostřednictvím právních předpisů spolu s nezbytně omezeným počtem výjimek.

42. Navrhuji proto, aby Soudní dvůr na první otázku odpověděl tím způsobem, že čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 je třeba vykládat tak, že sociální partneři se mohou prostřednictvím kolektivní smlouvy odchýlit od zásady rovného zacházení, pokud jde o odměňování, v neprospěch zaměstnanců agentur práce za předpokladu, že tyto kolektivní smlouvy poskytují přiměřené vyrovnávací výhody v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce s cílem respektovat jejich celkovou ochranu.

### ***C. Ke druhé otázce***

43. První částí druhé předběžné otázky si předkládající soud přeje zjistit, zda má být čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 vykládán v tom smyslu, že dodržování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce je třeba posuzovat abstraktně na základě odkazu na kolektivní smlouvu, nebo na základě konkrétního srovnání základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání platných pro srovnatelné zaměstnance zaměstnané přímo uživateli. Druhou částí druhé předběžné otázky si předkládající soud přeje zjistit, zda má být čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 vykládán v tom smyslu, že dovoluje členským státům, aby daly sociálním partnerům možnost uzavřít kolektivní smlouvy týkající se zaměstnanců agentur práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenu pracovní smlouvu na dobu určitou.

44. Pokud jde o první část druhé předběžné otázky, CM, za podpory Komise, tvrdí, že respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce je třeba posuzovat na základě srovnání pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání těchto zaměstnanců s podmínkami platnými pro srovnatelné zaměstnance, kteří jsou zaměstnání přímo uživatelem.

45. Společnost TimePartner, za podpory německé vlády, má za to, že celková ochrana zaměstnanců agentur práce by měla být posuzována na základě obecného zkoumání podmínek dotčené kolektivní smlouvy.

46. Článek 5 odst. 1 směrnice 2008/104 v zásadě stanoví, že základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli „přínejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud

<sup>15</sup> – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. září 2011, Prigge a další (C-447/09, EU:C:2011:573, body 70 a 72).

by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě“. Zásada rovného zacházení, která je v něm zakotvena, odpovídá vůli unijního normotvůrce přiblížit podmínky zaměstnanců agentur práce podmínkám, které se vztahují na „běžné“ pracovněprávní vztahy<sup>16</sup>.

47. Článek 5 odst. 3 směrnice 2008/104 v této souvislosti stanoví, že pokud sociální partneři uzavřou kolektivní smlouvy, které upravují pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání „odlišn[é] od podmínek uvedených v odstavci 1“ tohoto článku, musí respektovat celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce.

48. Ze znění, cíle a kontextu čl. 5 odst. 1 a 3 směrnice 2008/104 vyplývá, že zaměstnanci agentur práce mají nárok na stejné základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, jež by se na ně vztahovaly, pokud by je zaměstnal přímo uživatel. To vyžaduje srovnání podmínek, včetně odměňování, které se na zaměstnance agentury práce vztahují na základě kolektivní smlouvy, s podmínkami platnými v podniku uživatele<sup>17</sup>. Toto srovnání musí být provedeno s ohledem na pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání platné pro každou z obou uvedených kategorií zaměstnanců. Pokud sociální partneři využijí možnosti odchýlit se od podmínek platných pro zaměstnance uživatele podle čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104, kterou jim dává vnitrostátní právo, musí taková kolektivní smlouva poskytnout těmto zaměstnancům agentur práce jiné vyrovnávací výhody, které nejsou dostupné zaměstnancům zaměstnaným přímo uživatelem, čímž bude respektována celková ochrana zaměstnanců agentur práce.

49. Pokud jde o druhou část druhé předběžné otázky, CM tvrdí, že čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 neumožňuje uzavírat kolektivní smlouvy, které se odchyľují od zásady rovného zacházení, pokud jde o odměňování zaměstnanců agentur práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenu pracovní smlouvu na dobu určitou. CM uvádí, že odchylky od zásady rovného zacházení v oblasti odměňování lze zavést pouze na základě čl. 5 odst. 2 směrnice 2008/104, který vyžaduje existenci pracovní smlouvy s agenturou práce na dobu neurčitou.

50. Společnost TimePartner, za podpory německé vlády a Komise, tvrdí, že čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 umožňuje členským státům, aby daly sociálním partnerům možnost uzavřít kolektivní smlouvy týkající se zaměstnanců agentur práce bez ohledu na to, zda tito zaměstnanci mají s agenturou práce uzavřenu smlouvu na dobu určitou nebo neurčitou.

51. Druhá část druhé předběžné otázky mě inspirovala ke třem poznámkám.

52. Zaprvé na rozdíl od čl. 5 odst. 2 směrnice 2008/104 se v čl. 5 odst. 3 této směrnice neuvádí, že možnost odchýlit se od zásady rovného zacházení je omezena na zaměstnance agentury práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

53. Zadruhé, zatímco čl. 5 odst. 2 směrnice 2008/104 umožňuje členským státům, aby stanovily určité odchylky od zásady rovného zacházení, čl. 5 odst. 3 této směrnice jim umožňuje, aby dovolily sociálním partnerům uzavírat kolektivní smlouvy obsahující ustanovení, která se od této zásady odchyľují.

54. Zatřetí čl. 5 odst. 2 směrnice 2008/104 je patrně založen na předpokladu, že odchylky od zásady rovného zacházení, pokud jde o odměňování, mohou být odůvodněné v případě, že zaměstnanci agentur práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenu smlouvu na dobu neurčitou,

<sup>16</sup> – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání) (C-681/18, EU:C:2020:823, body 51 a 52).

<sup>17</sup> – Obdobně viz rozsudek ze dne 12. května 2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, bod 50).

nadále pobírají odměnu v době mezi jednotlivými přiděleními. Naproti tomu čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 vyžaduje, aby kolektivní smlouvy respektovaly celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce. Jak je vysvětleno v bodech 38 až 40 tohoto stanoviska, takové kolektivní smlouvy musí zaměstnancům agentur práce poskytovat vyrovnávací výhody za účelem kompenzace znevýhodnění, kterému jsou vystaveni v důsledku jakýchkoli odchylek od zásady rovného zacházení. Logiku čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104, která je odlišná od logiky čl. 5 odst. 2 této směrnice, lze použít na zaměstnance bez ohledu na povahu jejich pracovní smlouvy uzavřené s agenturou práce. Neexistuje tedy žádný důvod pro to, aby byli zaměstnanci, kteří mají s agenturou práce uzavřenu smlouvu na dobu určitou, vyloučeni z působnosti čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104.

55. S ohledem na výše uvedené navrhuji Soudnímu dvoru, aby na druhou předběžnou otázku předkládajícího soudu odpověděl tak, že čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 vyloží následovně:

- dodržování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce je třeba posuzovat na základě srovnání základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce s podmínkami platnými pro srovnatelné zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni přímo uživatelem;
- členské státy mohou sociálním partnerům dát možnost uzavřít kolektivní smlouvy, které se odchylují od zásady rovného zacházení, pokud jde o zaměstnance agentur práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenu pracovní smlouvu na dobu určitou.

#### ***D. Ke třetí a čtvrté otázce***

56. Třetí a čtvrtá předběžná otázka se týkají povinnosti členských států provést požadavky čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 do vnitrostátního práva, pokud využívají možnosti dovolit sociálním partnerům uzavírat kolektivní smlouvy týkající se zaměstnanců agentur práce, které se odchylují od zásady rovného zacházení stanovené v čl. 5 odst. 1 uvedené směrnice. Vzhledem k tomu, že odpověď na čtvrtou otázku závisí na odpovědi na třetí otázku, navrhuji řešit tyto dvě otázky společně.

57. Předkládající soud si přeje zjistit, zda v případě, že členský stát využije možnosti stanovené v čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104, musí vnitrostátní právní předpisy stanovit podrobná kritéria nebo podmínky, které musí kolektivní smlouvy uzavřené na jejím základě splňovat, aby byla respektována celková ochrana zaměstnanců agentur práce. V případě kladné odpovědi na tuto otázku žádá Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) o pokyny, které by mu umožnily posoudit, zda zákon o agenturním zaměstnávání zajišťuje dostatečnou celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce. Přeje si konkrétně zjistit, zda má být čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 vykládán v tom smyslu, že respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce je zajištěno vnitrostátními právními předpisy, které stanoví následující: minimální mzdu pro zaměstnance agentur práce; maximální dobu přidělení k témuž uživateli; časové omezení odchýlení se od zásady rovného zacházení, pokud jde o odměnu za práci; nemožnost použít kolektivní smlouvy na zaměstnance agentur práce, kteří byli v posledních šesti měsících před přidělením zaměstnáni přímo uživatelem nebo podnikem, který je součástí téhož koncernu; povinnost poskytnout zaměstnancům agentur práce přístup k vybavení nebo službám (péče o děti, stravování, dopravní služby) nabízeným zaměstnancům zaměstnaným přímo uživatelem; a požadavek, aby přidělení bylo „dočasné“ bez dalšího upřesnění.

58. CM tvrdí, že čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 vyžaduje, aby vnitrostátní právní předpisy stanovily podrobná kritéria nebo podmínky, které musí kolektivní smlouvy splňovat, aby byla respektována celková ochrana zaměstnanců agentur práce. Naznačuje, že vnitrostátní právní úprava popsaná v předkládacím rozhodnutí tyto požadavky nesplňuje.

59. Naproti tomu společnost TimePartner, za podpory německé vlády, zastává názor, že čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 nevyžaduje, aby členské státy stanovily jakákoli konkrétní kritéria nebo podmínky, které musí kolektivní smlouvy splňovat, aby byla respektována celková ochrana zaměstnanců agentur práce. Společnost TimePartner má za to, že členské státy mohou sociálním partnerům ponechat prostor pro uvážení v souladu s jejich autonomií uzavírat kolektivní smlouvy.

60. Německá vláda tvrdí, že čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 implicitně uznává předpoklad, že kolektivní smlouvy uzavřené sociálními partnery, kteří mají pravomoc vést kolektivní vyjednávání, jsou spravedlivé. Německá vláda je rovněž toho názoru, že čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 vyžaduje, aby kolektivní smlouvy uzavřené sociálními partnery respektovaly celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce. Ustanovení německého práva uvedená v předkládacím rozhodnutí v každém případě zajišťují celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce.

61. Komise má za to, že pokud členské státy podle čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 poskytují sociálním partnerům možnost uzavírat kolektivní smlouvy, které se odchyľují od zásady rovného zacházení, musí provést požadavek, aby takové kolektivní smlouvy respektovaly celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce. Komise poznamenává, že jelikož německá právní úprava nevyžaduje, aby odchylky od zásady rovného zacházení byly kompenzovány jinými výhodami poskytovanými zaměstnancům agentur práce, přísluší ověření, zda lze celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce zajistit pomocí výkladu vnitrostátního práva v souladu s unijním právem, předkládajícímu soudu.

62. Podle čl. 288 třetího pododstavce SFEU je směrnice závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům. Toto ustanovení sice vyhrazuje členským státům volbu způsobů a prostředků určených k zajištění provádění směrnice, avšak tato svoboda se nedotýká povinnosti uložené všem členským státům, jimž je směrnice určena, přijmout v rámci svých vnitrostátních právních ráďů všechna opatření nezbytná k zajištění plné účinnosti směrnice v souladu s cílem, který sleduje<sup>18</sup>.

63. V souladu s judikaturou Soudního dvora mohou členské státy přenechat starost o dosažení cíľů sociální politiky stanovených směrnicí v dané oblasti v prvé řadě sociálním partnerům<sup>19</sup>. Uvedená možnost nezbavuje členské státy povinnosti prostřednictvím vhodných právních či správních opatření zajistit, aby všichni zaměstnanci měli možnost využít v celém rozsahu ochrany, kterou jim poskytuje dotčená směrnice<sup>20</sup>.

<sup>18</sup> – Rozsudky ze dne 10. dubna 1984, von Colson a Kamann (14/83, EU:C:1984:153, bod 15), a ze dne 17. března 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, bod 94).

<sup>19</sup> – Rozsudky ze dne 18. prosince 2008, Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, bod 25); ze dne 11. února 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-405/08, EU:C:2010:69, bod 39); a ze dne 17. března 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, bod 108).

<sup>20</sup> – Rozsudky ze dne 11. února 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-405/08, EU:C:2010:69, bod 40), a ze dne 17. března 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, bod 109). Viz rovněž článek 11 směrnice 2008/104, který stanoví, že členské státy „zajistí, aby se na nezbytné úpravě dohodli sociální partneři, přičemž členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit plnění cíľů této směrnice“.

64. Podle judikatury Soudního dvora se povaha opatření přijatých prostřednictvím kolektivních smluv liší od opatření přijatých prostřednictvím vnitrostátních právních a správních předpisů v tom, že se předpokládá, že sociální partneři při výkonu svého základního práva na kolektivní vyjednávání zakotveného v článku 28 Listiny vymezili rovnováhu mezi jejich příslušnými zájmy<sup>21</sup>.

65. Řídí-li se výkon práva na kolektivní vyjednávání zakotveného v článku 28 Listiny unijním právem, musí být tento výkon v souladu s jeho ustanoveními<sup>22</sup>. Pokud tedy vnitrostátní právní úprava dovoluje vyjednávání o kolektivní smlouvě v oblasti upravené určitou směrnicí, musí být kolektivní smlouva, která z něj vyplývá, v souladu s unijním právem obecně, a konkrétně s touto směrnicí<sup>23</sup>. Z toho vyplývá, že pokud sociální partneři uzavírají kolektivní smlouvy spadající do působnosti směrnice 2008/104, musí respektovat ustanovení této směrnice<sup>24</sup>.

66. Pokud členské státy dají sociálním partnerům možnost uzavřít kolektivní smlouvy, které se mohou odchýlovat od zásady rovného zacházení, musí podle čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 zajistit, aby sociální partneři respektovali celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce. Z toho vyplývá, že ačkoli by pojem „celková ochrana zaměstnanců agentur práce“ měl být proveden do vnitrostátního práva, tato povinnost nutně nevyžaduje, aby členské státy přijaly podrobná ustanovení zavádějící kritéria nebo podmínky, které musí takové kolektivní smlouvy splňovat. Tento přístup nachází oporu jak v čl. 288 třetím pododstavci SFEU, tak v judikatuře Soudního dvora<sup>25</sup>.

67. Předkládající soud tedy musí vykládat vnitrostátní právo, zejména zákon o agenturním zaměstnávání, ve světle znění čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 a jeho účelu tak, aby dospěl k výsledku, který bude v souladu s cílem sledovaným tímto ustanovením<sup>26</sup>, a to respektováním celkové ochrany zaměstnanců agentur práce. Tento výklad je podmíněn dodržáním uznávaných mezí výkladu vnitrostátního práva v souladu s unijním právem, zejména nevykládat vnitrostátní právo *contra legem*<sup>27</sup>.

68. Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že platné německé právní předpisy obsahují ustanovení popsaná v bodě 57 tohoto stanoviska, která omezují možnost sociálních partnerů odchýlit se od zásady rovného zacházení. Ačkoli ověření této skutečnosti přísluší předkládajícímu soudu, a přestože uvedená ustanovení výslovně nevyžadují, aby sociální partneři zajistili, aby případné odchylky byly kompenzovány jinými výhodami poskytovanými zaměstnancům agentur práce, zákon o agenturním zaměstnávání se nejvíce jako překážka pro uzavírání kolektivních smluv, které mohou být přiměřeně vyvážené.

<sup>21</sup> – Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. září 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, bod 68).

<sup>22</sup> – V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 8. září 2011, Hennigs a Mai (C-297/10 a C-298/10, EU:C:2011:560, bod 67); ze dne 13. září 2011, Prigge a další (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 47); ze dne 28. června 2012, Erny (C-172/11, EU:C:2012:399, bod 50), a ze dne 19. září 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, bod 69).

<sup>23</sup> – Rozsudek ze dne 13. září 2011, Prigge a další (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 46).

<sup>24</sup> – V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 13. září 2011, Prigge a další (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 48); ze dne 12. prosince 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, bod 27), a ze dne 19. září 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, bod 70). Viz rovněž bod 19 odůvodnění směrnice 2008/104, který stanoví, že ačkoli touto směrnicí není dotčena autonomie sociálních partnerů, právo sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy je třeba vykonávat „při současném respektování platných [unijních] právních předpisů“.

<sup>25</sup> – Obdobně viz rozsudek Daimler ze dne 17. března 2022 (C-232/20, EU:C:2022:196, body 55 až 57), v němž Soudní dvůr rozhodl, že ačkoli přidělení musí být ze své povahy dočasné, členské státy nejsou povinny v právních předpisech stanovit maximální dobu trvání přidělení zaměstnanců agentur práce k uživatelům podle čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104. Vnitrostátní soudy mohou tuto maximální dobu trvání stanovit v případě, že taková vnitrostátní právní úprava neexistuje. Viz rovněž rozsudek ze dne 18. prosince 2008, Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, body 52 až 54).

<sup>26</sup> – V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání) (C-681/18, EU:C:2020:823, bod 65), a ze dne 17. března 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, bod 76).

<sup>27</sup> – V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání) (C-681/18, EU:C:2020:823, bod 66), a ze dne 17. března 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, bod 77).

69. Navrhuji tedy, aby Soudní dvůr odpověděl na třetí a čtvrtou předběžnou otázku tak, že čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 je třeba vykládat v tom smyslu, že pokud členský stát dává sociálním partnerům možnost uzavřít kolektivní smlouvy, které obsahují ustanovení týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce, jež se odchyľují od zásady rovného zacházení, není nutné, aby vnitrostátní právní předpisy stanovily podrobné podmínky a kritéria, které musí sociální partneři dodržovat, pokud je zajištěno respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce.

### ***E. K páté otázce***

70. Pátou předběžnou otázkou si předkládající soud v podstatě přeje zjistit, zda kolektivní smlouvy uzavřené sociálními partnery mohou podléhat soudnímu přezkumu ze strany vnitrostátních soudů, a pokud ano, v jakém rozsahu mohou uvedené soudy vykonávat tuto pravomoc s cílem zajistit, aby tyto kolektivní smlouvy respektovaly celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce vyžadovanou čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104.

71. CM tvrdí, že na tuto otázku je třeba odpovědět kladně.

72. Společnost TimePartner a německá vláda poukazují na to, že podle německého práva je zaručena správnost kolektivních smluv, na základě které podléhají pouze omezenému soudnímu přezkumu. Tento přístup má oporu v bodě 19 odůvodnění směrnice 2008/104 a v článku 28 Listiny.

73. Komise tvrdí, že pomocí výkladu vnitrostátního práva v souladu s unijním právem může předkládající soud dospět k závěru, že zákon o agenturním zaměstnávání vyžaduje, aby kolektivní smlouvy respektovaly celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce. V takovém případě má předkládající soud pravomoc přezkoumat otázku, zda určitá kolektivní smlouva tento požadavek splňuje.

74. Podle ustálené judikatury mají sociální partneři značný prostor pro uvážení toho, zda sledovat určitý cíl v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti a zda přijmout opatření k dosažení tohoto cíle<sup>28</sup>. Jak je však uvedeno v bodě 65 tohoto stanoviska, řídí-li se výkon práva na kolektivní vyjednávání zakotveného v článku 28 Listiny unijním právem, musí být tento výkon v souladu s jeho ustanoveními<sup>29</sup>. Pokud tedy sociální partneři přijímají opatření, která spadají do oblasti působnosti směrnice 2008/104, musí respektovat její ustanovení.

75. Soudní dvůr v několika případech rozhodl, že ustanovení obsažené v kolektivní smlouvě je v rozporu s ustanoveními unijních směrnic<sup>30</sup>. Podle judikatury by bylo neslučitelné se samotnou povahou unijního práva, pokud by soudu příslušnému k použití tohoto práva bylo v okamžiku, kdy o to usiluje, znemožněno přijmout všechny nezbytné kroky ke zrušení ustanovení kolektivní smlouvy, která by mohla představovat překážku plné účinnosti unijního práva<sup>31</sup>.

<sup>28</sup> – Viz rozsudek ze dne 8. září 2011, Hennigs a Mai (C-297/10 a C-298/10, EU:C:2011:560, bod 65 a citovaná judikatura).

<sup>29</sup> – Soudní dvůr konstatoval, že skutečnost, že unijní právo může zakazovat určité ustanovení obsažené v kolektivní smlouvě, není sama o sobě v rozporu s právem na sjednávání a uzavírání kolektivních smluv zaručeným článkem 28 Listiny (rozsudek ze dne 8. září 2011, Hennigs and Mai, C-297/10 a C-298/10, EU:C:2011:560, bod 78).

<sup>30</sup> – Rozsudky ze dne 8. září 2011, Hennigs a Mai (C-297/10 a C-298/10, EU:C:2011:560, bod 78); ze dne 13. září 2011, Prigge a další (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 83); ze dne 12. prosince 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, bod 47); ze dne 19. září 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, bod 79), a ze dne 13. ledna 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, bod 46).

<sup>31</sup> – Rozsudek ze dne 7. února 1991, Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, bod 20).



76. Jak vyplývá z bodů 66 až 68 tohoto stanoviska, podle čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 platí, že dávají-li členské státy sociálním partnerům možnost uzavřít kolektivní smlouvy, které se odchyľují od zásady rovného zacházení, musí vyžadovat, aby sociální partneři respektovali celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce.

77. Zákon o agenturním zaměstnávání provádí do německého práva zásadu rovného zacházení obsaženou v čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104. Vzhledem k tomu, že zákonné odchylky od této zásady jsou fakultativního charakteru, neukládá unijní právo členským státům povinnost provést je do svých vnitrostátních právních předpisů<sup>32</sup>. Kromě toho pokud unijní právo ponechává členským státům možnost odchýlit se od ustanovení směrnice, musí být tato diskreční pravomoc vykonávána způsobem, který je v souladu s unijním právem, což zahrnuje situace, kdy jsou tyto odchylky zavedeny prostřednictvím kolektivních smluv<sup>33</sup>.

78. Ve světle těchto úvah je předkládající soud ke splnění povinností vyplývajících z článku 288 SFEU povinen na základě zásady výkladu vnitrostátního práva v souladu s unijním právem učinit vše, co spadá do jeho pravomoci, aby zajistil plnou účinnost směrnice 2008/104, nehledě na to, že tato zásada nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem*<sup>34</sup>.

79. Povinnost předkládajícího soudu zahrnuje ověření, zda kolektivní smlouvy, které zavádějí odchylky od zásady rovného zacházení, zajišťují celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce tím, že těmto zaměstnancům poskytují určité výhody, aby zákonným způsobem kompenzovaly případné odchylky od této zásady. Ačkoli sociální partneři mají široký prostor pro uvážení za účelem nalezení rovnováhy mezi takovými odchylkami a vyrovnávacími výhodami poskytovanými zaměstnancům agentur práce, předkládající soud musí být schopen posoudit, zda sociální partneři této rovnováhy skutečně dosáhli. Bez ohledu na nutné respektování prostoru pro uvážení, který je sociálním partnerům poskytnut, neexistuje žádný předpoklad souladu kolektivních smluv s unijním právem.

80. Závěrem podotýkám, že na rozdíl od předpokladu, z něhož podle všeho vychází předkládající soud, je třeba pátou předběžnou otázku zodpovědět bez ohledu na odpověď na třetí předběžnou otázku, neboť z důvodů uvedených v bodech 74 až 79 tohoto stanoviska je zajištění slučitelnosti kolektivních smluv s unijním právem, a zejména se směrnicí 2008/104, úkolem vnitrostátních soudů.

81. V důsledku toho navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na pátou předběžnou otázku předkládajícího soudu tak, že kolektivní smlouvy uzavřené sociálními partnery mohou podléhat soudnímu přezkumu ze strany vnitrostátních soudů za účelem zajištění, aby takové kolektivní smlouvy respektovaly celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce vyžadovanou čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104.

<sup>32</sup> – Rozsudek ze dne 21. října 2010, Accardo a další (C-227/09, EU:C:2010:624, bod 51).

<sup>33</sup> – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. října 2010, Accardo a další (C-227/09, EU:C:2010:624, bod 55).

<sup>34</sup> – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání) (C-681/18, EU:C:2020:823, body 65 a 66).

## V. Závěry

82. Na základě výše uvedeného navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na předběžné otázky položené Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) následovně:

- „1) Článek 5 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání je třeba vykládat v tom smyslu, že sociální partneři se mohou prostřednictvím kolektivní smlouvy odchýlit od zásady rovného zacházení, pokud jde o odměňování, v neprospěch zaměstnanců agentur práce za předpokladu, že tyto kolektivní smlouvy poskytují přiměřené vyrovnávací výhody v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce s cílem respektovat jejich celkovou ochranu.
- 2) Článek 5 odst. 3 směrnice 2008/104 je třeba vykládat v tom smyslu, že
  - dodržování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce je třeba posuzovat na základě srovnání základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce s podmínkami platnými pro srovnatelné zaměstnance, kteří jsou zaměstnání přímo uživatelem;
  - členské státy mohou sociálním partnerům dát možnost uzavřít kolektivní smlouvy, které se odchyľují od zásady rovného zacházení, pokud jde o zaměstnance agentur práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenu pracovní smlouvu na dobu určitou.
- 3) Článek 5 odst. 3 směrnice 2008/104 je třeba vykládat v tom smyslu, že pokud členský stát dává sociálním partnerům možnost uzavřít kolektivní smlouvy, které obsahují ustanovení týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce, jež se odchyľují od zásady rovného zacházení, není nutné, aby vnitrostátní právní předpisy stanovily podrobné podmínky a kritéria, které musí sociální partneři dodržovat, pokud je zajištěno respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce.
- 4) Kolektivní smlouvy uzavřené sociálními partnery mohou podléhat soudnímu přezkumu ze strany vnitrostátních soudů za účelem zajištění, aby takové kolektivní smlouvy respektovaly celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce vyžadovanou čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104.“